

أثر القيادة الإدارية على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات دراسة
ميدانية على شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

إعداد الطالب/

سعود نورالدين عبدالقادر ادم

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي:2026

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة
5.....	أهداف الدراسة
6.....	أسئلة الدراسة
7.....	فروض الدراسة
8.....	أهمية الدراسة
9.....	الدراسات السابقة:
9.....	أولاً: الدراسات العربية
13.....	ثانياً: الدراسات الأجنبية
15.....	الفجوة البحثية
15.....	المنطلقات النظرية للدراسة
18.....	المنهجية وطرق البحث:
19.....	مجتمع وعينة الدراسة
19.....	مصادر جمع البيانات
20.....	أداة الدراسة
20.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة
21.....	حدود الدراسة
22.....	المراجع:
22.....	أولاً: المراجع العربية

مقدمة:

تُمثّل القيادة الإدارية أحد أبرز الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين والممارسين في مجال العلوم الإدارية، نظراً لدورها الجوهري في توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية في ظل بيئة أعمال تتسم بالتعقيد والتغيّر المتسارع. وقد أضحت القيادة الإدارية الفعّالة ضرورة حتمية لا غنى عنها لأي منظمة تسعى إلى التميّز والاستدامة، إذ إن نجاح المنظمات لا يتوقف على مواردها المادية والتقنية فحسب، بل يرتبط بشكل وثيق بقدرة قياداتها على استثمار هذه الموارد وتوظيف الطاقات البشرية وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية (الحبابي، 2025).

وتتعدد أبعاد القيادة الإدارية وتتنوع مجالات تأثيرها في المنظمات، فهي تشمل التخطيط الاستراتيجي الذي يُمكن القادة من رسم التوجهات المستقبلية ووضع الأولويات، والتواصل الفعّال الذي يُعدّ الشريان الحيوي لنقل المعلومات والتوجيهات بين المستويات الإدارية المختلفة، والتحفيز وبناء الفرق الذي يُسهم في رفع الروح المعنوية وتعزيز الانتماء التنظيمي، إضافة إلى اتخاذ القرارات الذي يُمثّل جوهر العملية الإدارية وعصبها الأساسي. وقد أكدت الدراسات أن هذه الأبعاد تتفاعل فيما بينها لتُشكّل منظومة قيادية متكاملة تنعكس آثارها على مختلف جوانب الأداء التنظيمي، وأن أسلوب القيادة المتّبع يُحدث فروقاً جوهرية في مستوى أداء العاملين وانضباطهم والتزامهم بتحقيق أهداف المنظمة (الخليفات، 2022).

ويُشكّل أداء الفرق الهندسية في قطاع المقاولات ركيزة أساسية لنجاح المشاريع الإنشائية وتحقيق مخرجاتها وفق المعايير المحددة من حيث الجودة والوقت والتكلفة. وتتميز هذه الفرق بطبيعتها متعددة التخصصات التي تجمع بين كفاءات هندسية وفنية متنوعة، مما يجعل إدارتها وتوجيهها عملية معقدة تتطلب مستوى عالٍ من المهارات القيادية القادرة على تحقيق التناغم والتكامل بين أعضاء الفريق وتوحيد جهودهم نحو هدف مشترك. (Nwulu et al., 2022).

ولا يقتصر أداء الفرق الهندسية على الجانب الفني والتقني فحسب، بل يمتد ليشمل جوانب تنظيمية وسلوكية ترتبط بمستوى التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق ومدى فاعلية التواصل الداخلي والقدرة على حل المشكلات بشكل جماعي. وقد أثبتت الأبحاث أن فرق العمل الفعّالة تتسم بخصائص تميّزها عن غيرها، وأن القيادة التنظيمية تُؤدي دوراً محورياً في تشكيل هذه الخصائص وتعزيزها من خلال ممارسة المهارات الفنية والفكرية والإنسانية والتنظيمية (عيسى ومهيري، 2022).

وفي ضوء ذلك، تأتي هذه الدراسة للبحث في أثر القيادة الإدارية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعّال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية، وذلك في ظل المكانة الاستراتيجية التي يحتلها هذا القطاع في دعم مسيرة التنمية الشاملة وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، سعياً نحو تقديم إسهام علمي وعملي يُعزز من فاعلية الممارسات القيادية وينعكس إيجاباً على مخرجات المشاريع الهندسية

مشكلة الدراسة

يُعدّ قطاع المقاولات من أكثر القطاعات حيوية وتأثيراً في الاقتصاد السعودي، إذ يُسهم بنسبة تتجاوز (6%) من الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي، ويستقطب ما يزيد عن (1.2) مليون عامل في مختلف التخصصات الهندسية والفنية، فضلاً عن كونه الذراع التنفيذي الرئيسي لتحقيق المشاريع الكبرى المرتبطة برؤية المملكة العربية السعودية 2030 كمشروع نيوم ومشروع البحر الأحمر ومشروع القدية وغيرها من المشاريع العملاقة التي تتطلب مستويات عالية من الكفاءة في إدارة الفرق الهندسية وقيادتها. غير أن هذا القطاع يواجه تحديات جوهرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالممارسات القيادية السائدة، حيث تُشير تقارير الهيئة السعودية للمقاولين إلى أن ما يقارب (35%) من مشاريع المقاولات في المملكة تعاني من تأخر في التنفيذ عن الجداول الزمنية المخططة، وأن نسبة كبيرة من حالات التعثر تعود إلى عوامل إدارية وتنظيمية أكثر من كونها عوامل فنية أو مالية بحتة.

وتبرز المشكلة بصورة أوضح حين يتأمل الباحث في طبيعة الفرق الهندسية العاملة في شركات المقاولات، فهي فرق متعددة التخصصات تضم مهندسين مدنيين ومعماريين وكهربائيين وميكانيكيين ومساحين وفنيين، يعملون في بيئة عمل تتسم بالتعقيد والتغير المستمر وضغوط الوقت والتكلفة، مما يجعل دور القيادة الإدارية محورياً في تنسيق جهودهم وتوجيه طاقاتهم نحو تحقيق أهداف المشروع بالجودة والكفاءة المطلوبتين. وعلى الرغم من هذه الأهمية الحيوية، فإن الواقع العملي يكشف عن وجود فجوة واضحة بين الممارسات القيادية الفعلية في شركات المقاولات السعودية وبين المستوى المأمول من هذه الممارسات، إذ يُلاحظ ضعف في مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى بعض القيادات الهندسية، وقصور في آليات التواصل الفعّال بين مستويات الإدارة المختلفة وبين أعضاء الفرق الهندسية أنفسهم، إلى جانب محدودية أساليب التحفيز وبناء الفرق المتّبعة، وتباطؤ في عمليات اتخاذ القرارات الحاسمة في الوقت المناسب.

ومما يُعمّق هذه المشكلة أن معظم الدراسات العلمية السابقة التي تناولت موضوع القيادة الإدارية وأثرها على الأداء ركّزت على قطاعات أخرى كالقطاع التعليمي والصحي والصناعي وقطاع الاتصالات، بينما لم يحظَ قطاع المقاولات والفرق الهندسية فيه بالقدر الكافي من البحث والدراسة العلمية المتعمقة، وهو ما أكدته دراسة (Nwulu et al., 2022) التي أشارت إلى الحاجة الماسة لمزيد من الأبحاث حول القيادة الفعّالة في المشاريع الهندسية متعددة التخصصات. كما أن دراسة (عيسى ومهيبي، 2022) خلصت إلى أن المهارات القيادية تؤثر بشكل متفاوت على أداء الفرق التقنية، مما يستدعي دراسة هذا الأثر في سياقات مختلفة ومنها قطاع المقاولات. وقد أشارت دراسة (Nauman et al., 2022) إلى أن القيادة الخادمة تحسّن أداء فرق المشاريع من خلال تعزيز الثقافة التعاونية، مما يطرح تساؤلاً جوهرياً حول مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على أداء الفرق الهندسية في بيئة المقاولات السعودية ذات الخصوصية الثقافية والتنظيمية.

وفي ضوء ما سبق، وانطلاقاً من الملاحظة الميدانية للباحث ومعايشته لواقع العمل في قطاع المقاولات، واستناداً إلى ما كشفته الأدبيات العلمية من ندرة الدراسات المتخصصة في هذا المجال، تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما أثر القيادة الإدارية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

تتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الإدارية على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

2. التعرف على أثر التواصل الفعّال كأحد أبعاد القيادة الإدارية على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
3. التعرف على أثر التحفيز وبناء الفرق كأحد أبعاد القيادة الإدارية على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
4. التعرف على أثر اتخاذ القرارات كأحد أبعاد القيادة الإدارية على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.
5. تحديد مستوى ممارسة أبعاد القيادة الإدارية لدى القيادات في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
6. تحديد مستوى أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
7. تقديم توصيات ومقترحات عملية لتعزيز ممارسات القيادة الإدارية بما يُسهم في تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي

ما أثر القيادة الإدارية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعّال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

يتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أثر التخطيط الاستراتيجي على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟
2. ما أثر التواصل الفعّال على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟
3. ما أثر التحفيز وبناء الفرق على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

4. ما أثر اتخاذ القرارات على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

5. ما مستوى ممارسة أبعاد القيادة الإدارية لدى القيادات في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

6. ما مستوى أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية؟

7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الفرق الهندسية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، حجم الشركة)؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإدارية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط الاستراتيجي على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتواصل الفعال على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتحفيز وبناء الفرق على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاتخاذ القرارات على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية)

- تُسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية والأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالقيادة الإدارية وأداء الفرق الهندسية، وذلك بتوفير إطار نظري متكامل يربط بين أبعاد القيادة الإدارية (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) وأداء الفرق الهندسية في بيئة قطاع المقاولات، وهو ما لم يحظَ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة.
- تُعالج هذه الدراسة فجوة واضحة في الأدبيات العلمية العربية والأجنبية، إذ إن معظم الدراسات السابقة ركّزت على أثر القيادة الإدارية في القطاعات التعليمية والصحية والصناعية، بينما يُعدّ قطاع المقاولات والفرق الهندسية من القطاعات التي لم تتل نصيباً كافياً من البحث العلمي رغم أهميته الاستراتيجية في الاقتصاد السعودي.
- تُقدم الدراسة نموذجاً بحثياً يمكن أن يُوظّف في دراسات مستقبلية لاختبار العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الفرق في بيئات عمل مشابهة، مما يفتح آفاقاً جديدة للباحثين في مجالات الإدارة والهندسة وإدارة المشاريع.
- تُسهم الدراسة في بناء جسر معرفي بين علوم الإدارة وعلوم الهندسة وإدارة المشاريع، من خلال دراسة الأثر القيادي في سياق فني وتقني متخصص، مما يُعزز التكامل بين هذه التخصصات على المستوى الأكاديمي.

الأهمية العملية (التطبيقية)

- تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تتضمن مشاريع عملاقة في قطاع البناء والتشييد مثل مشروع نيوم ومشروع البحر الأحمر والقدية وغيرها، مما يستوجب وجود قيادات إدارية فعّالة قادرة على إدارة الفرق الهندسية بكفاءة عالية لتحقيق هذه المشاريع وفق الجداول الزمنية والمعايير المطلوبة.
- تُقدم نتائج الدراسة وتوصياتها رؤى عملية لقيادات شركات المقاولات حول كيفية تعزيز ممارساتهم القيادية بما ينعكس إيجاباً على أداء الفرق الهندسية، وتقليل معدلات التأخير في تسليم المشاريع، وخفض التكاليف الناتجة عن سوء الإدارة، ورفع جودة المخرجات الهندسية.

- يمكن أن تستفيد إدارات الموارد البشرية والتطوير المؤسسي في شركات المقاولات من نتائج هذه الدراسة في تصميم برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات القيادية لدى مديري المشاريع ورؤساء الفرق الهندسية، مع التركيز على الأبعاد الأكثر تأثيراً في أداء الفرق.
- تُوفر الدراسة لصانعي القرار في شركات المقاولات معلومات مبنية على أدلة علمية تُساعدهم في اتخاذ قرارات أكثر فعالية فيما يتعلق باختيار القيادات الهندسية وتقييم أدائها وتطوير سياسات العمل الداخلية التي تُعزز بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة (الخليفات، 2022) بعنوان "أثر القيادة الإدارية في عملية اتخاذ القرارات"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية بأبعادها (القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة الأخلاقية) على عملية اتخاذ القرار الإداري في الشركات الصناعية الأردنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 100 موظف من فئة الإدارات العليا في الشركات الصناعية الأردنية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، واسترجعت 36 استبانة صالحة للتحليل. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ضعيف للأساليب القيادية على عملية اتخاذ القرار الإداري بنسبة 34.8%، وأن الأسلوب التحويلي أثر بنسبة 35.0%، والأسلوب التبادلي بنسبة 12.8%، والأسلوب الأخلاقي بنسبة 36.9%. وأوصت الدراسة بضرورة اعتبار أساليب القيادة من الأولويات الاستراتيجية في القطاعات الصناعية، وتعزيز أسلوب القيادة الديمقراطية وإشراك المرؤوسين في عملية صنع القرار، وتوفير التكنولوجيا والمتطلبات الحديثة للوصول إلى أفضل البدائل للقرارات الإدارية.

دراسة (خلوط، 2023) بعنوان "أثر أبعاد القيادة الإدارية في الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة الخزف سيرتاف مغنية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية بأبعادها (نمط الإشراف، بناء فريق العمل، التحفيز) على الأداء الوظيفي في مؤسسة الخزف "سيرتاف" بمغنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

في وصف وتحليل متغيرات الدراسة، وتكونت العينة من 50 عاملاً تم توزيع الاستبانة عليهم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي، كما بينت وجود فروقات في إجابات أفراد الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغيرات الجنس والمستوى التعليمي والخبرة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) ، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير العمر. وأوصت الدراسة بضرورة تبني أنماط قيادية داعمة وتعزيز ثقافة التحفيز وبناء فرق العمل لرفع مستوى الأداء الوظيفي.

دراسة (القرشي، 2021) بعنوان "أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، التحكم في الانفعالات، الدافعية، المهارات الاجتماعية، التعاطف) على فعالية القيادة الإدارية لدى قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 194 استبانة مستردة من أصل 200 استبانة وُزعت إلكترونياً على قائدي ووكيلي المدارس. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة لدى القادة الإداريين مرتفع نسبياً بمتوسط حسابي عام بلغ (4.24)، كما أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية. وأوصت الباحثة بالاهتمام بتوظيف الذكاء العاطفي في زيادة فعالية القيادة الإدارية داخل المنظمة كونه أحد أهم عوامل النجاح والإبداع، وعقد ورش عمل للتعريف بالذكاء العاطفي وتطوير قدراته من خلال التعلم والتمرين.

دراسة (الحبابي، 2025) بعنوان "أثر القيادة الإدارية الفعالة على أداء الموظفين"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية الفعالة بأبعادها (النمط الديمقراطي، النمط الديكتاتوري، النمط الحر/الفوضوي) على أداء الموظفين من حيث الانضباط والتقييم والتحسين. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظواهر والاتجاهات المتعلقة بالقيادة الإدارية الفعالة، معتمدةً على البيانات الأولية والثانوية والمصادر الرسمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لنمط القائد الديمقراطي على انضباط العاملين ومستوى أدائهم، فكلما كان نمط القائد ديمقراطياً كان مستوى أداء

العاملين مرتفعاً، في حين وُجد أثر سلبي لنمط القائد الفوضوي على مستوى أداء الموظفين. وأوصت الدراسة بتعزيز النمط الديمقراطي في القيادة من خلال إشراك الموظفين في صنع القرار، وتعزيز ثقافة الحوار والتواصل المفتوح بين القادة والعاملين.

دراسة (عبدالحفيظ والبديري، 2021) بعنوان "أثر القيادة الإدارية على تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بديوان بلدية بنغازي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية بأبعادها (النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي، النمط الحر) على تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بديوان بلدية بنغازي في ليبيا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بالديوان والبالغ عددهم 120 موظفاً، وُجمعت البيانات بواسطة الاستبانة وحُللت باستخدام برنامج (SPSS V.26) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن النمط الديمقراطي يؤثر إيجابياً على تنمية الإبداع الإداري بعلاقات ارتباطية إيجابية، بينما يؤثر النمط الأوتوقراطي سلباً بعلاقات ارتباطية عكسية، أما النمط الحر فكان أثره غير معنوي مع علاقات ارتباطية سالبة. وأوصت الدراسة بإنشاء مركز لأبحاث القيادة الإدارية في وزارة الحكم المحلي وضرورة الاهتمام بمبادئ القيادة الديمقراطية.

دراسة (بوعلي وسويلم، 2022) بعنوان "دور فرق العمل في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف بورقلة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور فرق العمل بأبعادها (آلية فريق العمل، التعاون الجماعي، تنظيم المهام) في تحسين أداء العاملين بمستشفى محمد بوضياف بورقلة في الجزائر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 60 موظفاً وُجمعت البيانات بواسطة الاستبانة وعولجت إحصائياً ببرنامج (SPSS V.22) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن فرق العمل تُعد أسلوباً إدارياً واعداداً لإدارة أداء العاملين في المؤسسة العمومية، وأنها تُسهم في تحسين أداء العاملين من خلال تحقيق متطلبات وظيفية، كما وُجدت مستويات متوسطة لأبعاد فرق العمل ومستويات مرتفعة في تحسين أداء العاملين، مع وجود علاقة ارتباطية بين فرق العمل وتحسين أداء العاملين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للمتغيرات الشخصية.

دراسة (عيسى ومهيري، 2022) بعنوان "أهمية القيادة التنظيمية في تحسين أداء فرق العمل: دراسة ميدانية لفرق العمل التقنية بالوحدة العملية للاتصالات بأدرار"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية القيادة التنظيمية بأبعادها (المهارات الفنية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية، المهارات التنظيمية) في تحسين أداء فرق العمل بالمؤسسة الاقتصادية، من خلال معرفة العلاقة بين القيادة وفرق العمل في شركة اتصالات الجزائر بأدرار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من 50 عاملاً وعاملة من الفرق التقنية المكلفة بإصلاح التعطلات وتركيب الشبكة الهاتفية، واعتمد أسلوب الحصر الشامل والاستبانة لقياس المتغيرات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن للقيادة التنظيمية دوراً فعالاً في تحسين أداء فرق العمل التقنية، وأن للمهارات القيادية أثراً في تفعيل أداء الفرق، وأن لفرق العمل الفعالة خصائص تتميز بها عن غيرها. وأوصت الدراسة بتعزيز المهارات القيادية لدى رؤساء الفرق والاهتمام بتطوير الجوانب الفنية والتنظيمية لتحقيق أداء أفضل.

دراسة (سالم ومهيري، 2022) بعنوان "المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة سوسيو-تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بأدرار"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المهارات القيادية بأبعادها (المهارات الفنية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية، المهارات التنظيمية) على أداء فرق العمل في شركة اتصالات الجزائر بأدرار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من 50 عاملاً وعاملة من الفرق التقنية باستخدام أسلوب الحصر الشامل والاستبانة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ممارسة للمهارات القيادية لدى قادة فرق العمل التقنية، وأن هناك تبايناً في تأثير المهارات القيادية على أداء الفرق حيث كان لبعد المهارات التنظيمية الأثر الأكبر، بينما كان هناك غياب شبه كلي لتأثير المهارات الإنسانية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري العمر والمستوى الدراسي، في حين توجد فروق تُعزى لمتغير الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المهارات الإنسانية لدى القادة وتطوير قدراتهم التنظيمية لتحسين أداء الفرق.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة (Nwulu, Elete, Erhueh, Akano & Omomo, 2022) بعنوان "Leadership in Multidisciplinary Engineering Projects: A Review of Effective Management Practices and Outcomes"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الممارسات القيادية الفعالة بأبعادها (القدرة على التكيف، الذكاء العاطفي، القدرة على اتخاذ القرار، استراتيجيات الاتصال، حل النزاعات) التي تُحقق النجاح في المشاريع الهندسية متعددة التخصصات. واستخدمت الدراسة منهج المراجعة المنهجية للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بقيادة المشاريع الهندسية، مع تحليل دراسات حالة لمشاريع متعددة التخصصات ناجحة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الناجحة في المشاريع الهندسية متعددة التخصصات تتطلب توازناً بين الخبرة الفنية والمهارات الناعمة، مع التركيز على التواصل الواضح والقدرة على التكيف وتعزيز بيئة عمل تعاونية، وأن تبني نهج التفكير المنظومي يُمكن القادة من مواءمة الأهداف الهندسية المتنوعة والموارد لتحقيق أهداف المشروع الشاملة. وأوصت الدراسة بتطوير مهارات القادة في إدارة الفرق المتنوعة وتعزيز قدرات الابتكار والتعاون بين التخصصات المختلفة.

دراسة (Ben Sedrine, Bouderbala & Nasraoui, 2021) بعنوان "Leadership Style Effect on Virtual Team Efficiency: Trust, Operational Cohesion and Media Richness Roles"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة بأبعادها (القيادة التحويلية، القيادة التبادلية) على كفاءة فرق العمل الافتراضية، مع افتراض وجود متغيرات وسيطة تتمثل في الثقة والتماسك التشغيلي وثرء الوسائط. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال استبانة إلكترونية وُرعت على عينة مكونة من 300 مبحوث من قطاع تكنولوجيا المعلومات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA)، وحُللت البيانات باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي ونمذجة المعادلات الهيكلية عبر برنامجي SPSS و AMOS 23. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الثقة والتماسك التشغيلي يلعبان دوراً وسيطاً بين أنماط القيادة وأداء الفريق، وأن أنماط القيادة تؤثر على التماسك التشغيلي والثقة الجماعية وفقاً لمستويات مختلفة

من ثراء الوسائط .وأوصت الدراسة بأن الكفاءة المثلى لفرق العمل الافتراضية تتحقق من خلال مستوى عالٍ من ثراء الوسائط مع قيادة تحويلية تعزز التماسك التشغيلي للمجموعة.

دراسة (Nauman, Bhatti, Imam & Khan, 2022) بعنوان "How Servant Leadership Drives Project Team Performance Through Collaborative Culture and Knowledge Sharing"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الخادمة على أداء فريق المشروع من خلال آليتين وسيطتين هما (الثقافة التعاونية، ومشاركة المعرفة)، استناداً إلى نظرية التعلم الاجتماعي .واستخدمت الدراسة المنهج الكمي باستخدام الاستبانة وتحليل نمذجة المعادلات الهيكلية، وتكونت العينة من أعضاء فرق مشاريع في قطاعات متعددة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الثقافة التعاونية تتوسط بشكل كامل العلاقة بين القيادة الخادمة وأداء فريق المشروع، بينما لا تلعب مشاركة المعرفة دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، مما يكشف أن الثقافة التعاونية هي الآلية التدخلية التي تترجم القيادة الخادمة إلى أداء فعال لفريق المشروع. وأوصت الدراسة بأن يعمل مديرو المشاريع على تبني سلوكيات القيادة الخادمة وتعزيز ثقافة التعاون داخل فرق العمل لتحقيق أداء أعلى.

دراسة (Bagheri, Akbari & Artang, 2022) بعنوان "How Does Entrepreneurial Leadership Affect Innovation Work Behavior? The Mediating Role of Individual and Team Creativity Self-Efficacy"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الريادية لدى الرؤساء التنفيذيين على سلوك الابتكار في العمل لدى الموظفين، من خلال متغيرين وسيطين هما (الكفاءة الذاتية للإبداع الفردي، والكفاءة الذاتية للإبداع الفريق)، استناداً إلى نظرية الإدراك الاجتماعي والنظرة القائمة على الموارد. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتكونت العينة من 41 رئيساً تنفيذياً و 207 موظفين في شركات قائمة على المعرفة في إيران، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وجمعت البيانات على مرحلتين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الريادية للرؤساء التنفيذيين تحسن سلوك الابتكار في العمل لدى الموظفين من خلال تعزيز الكفاءة الذاتية للإبداع على المستويين الفردي والجماعي. وأوصت الدراسة بأن يتبنى المديرون وقادة الأعمال ممارسات القيادة الريادية لتحفيز الابتكار لدى الموظفين، وتعزيز ثقة الأفراد والفرق في قدراتهم الإبداعية.

الفجوة البحثية

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أن الأدبيات العلمية قد أولت اهتماماً ملحوظاً بدراسة القيادة الإدارية وأثرها على الأداء في سياقات تنظيمية متعددة، غير أن هذا الاهتمام توزع بشكل غير متوازن بين القطاعات المختلفة، إذ ركزت دراسة الخلفيات (2022) ودراسة عبدالحفيظ والبديري (2021) على القطاع الصناعي والحكومي، في حين اتجهت دراسة القرشي (2021) نحو القطاع التعليمي، وتناولت دراسة بوعلي وسويلم (2022) القطاع الصحي، بينما عالجت دراسة عيسى ومهيري (2022) ودراسة سالم ومهيري (2022) قطاع الاتصالات، أما على صعيد الدراسات الأجنبية فقد تناولت دراسة Ben Sedrine et al. (2021) فرق العمل الافتراضية في قطاع تكنولوجيا المعلومات، ودرست Nauman et al. (2022) القيادة الخادمة في سياق فرق المشاريع العامة، فيما ركزت دراسة Bagheri et al. (2022) على القيادة الريادية في الشركات القائمة على المعرفة. ورغم أن دراسة Nwulu et al. (2022) تناولت القيادة في المشاريع الهندسية متعددة التخصصات إلا أنها اقتصرت على المراجعة النظرية دون تطبيق ميداني. وعليه، يتبين وجود فجوة بحثية واضحة تتمثل في ندرة الدراسات التي جمعت بين دراسة أثر القيادة الإدارية بأبعادها المتكاملة (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على أداء الفرق الهندسية تحديداً في قطاع المقاولات، ولا سيما في البيئة السعودية التي تشهد طفرة غير مسبوقة في المشاريع الإنشائية الكبرى المرتبطة برؤية 2030، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى سدّه من خلال تقديم دراسة ميدانية تطبيقية على شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية تُسهم في تعميق الفهم العلمي لهذه العلاقة في سياقها التنظيمي والثقافي الخاص.

المنطلقات النظرية للدراسة

أولاً: مفهوم القيادة الإدارية

تُعرّف القيادة الإدارية بأنها القدرة على التأثير في سلوك الأفراد والجماعات وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية المحددة، من خلال ممارسة مجموعة من العمليات الإدارية التي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة في إطار بيئة تنظيمية محددة. ولا تقتصر القيادة الإدارية على مجرد إصدار الأوامر والتعليمات، بل تتجاوز ذلك إلى بناء علاقات إنسانية فاعلة مع المرؤوسين وتحفيزهم واستثمار

طاقاتهم الكامنة وتوظيفها لخدمة أهداف المنظمة. وقد تطورت النظرة إلى القيادة الإدارية عبر مراحل تاريخية متعاقبة، بدءاً من نظرية السمات التي ركزت على الخصائص الشخصية للقائد، مروراً بالنظريات السلوكية التي اهتمت بأنماط السلوك القيادي، ووصولاً إلى النظريات الموقفية والتحويلية التي أكدت على أهمية التكيف مع المتغيرات البيئية والتنظيمية وإلهام الأتباع نحو تحقيق رؤية مشتركة (الحبابي، 2025). وقد أشار الخليفات (2022) إلى أن القيادة الإدارية الفعّالة تتطلب من القائد امتلاك مزيج متوازن من المهارات الفنية والإنسانية والفكرية التي تُمكنه من التعامل مع تعقيدات البيئة التنظيمية واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

ثانياً: أبعاد القيادة الإدارية في الدراسة الحالية

تتبنى هذه الدراسة أربعة أبعاد للقيادة الإدارية تُمثّل المتغير المستقل، وقد تم اختيارها بناءً على مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وبما يتلاءم مع طبيعة العمل في قطاع المقاولات والفرق الهندسية.

البُعد الأول: التخطيط الاستراتيجي، ويُقصد به إجرائياً في هذه الدراسة قدرة القائد الإداري في شركات المقاولات على تحديد الأهداف طويلة المدى وقصيرة المدى للفريق الهندسي، ووضع الخطط التنفيذية اللازمة لتحقيقها، وتحديد الأولويات وتخصيص الموارد بالشكل الأمثل، واستشراف التحديات المحتملة ووضع البدائل والسيناريوهات المناسبة للتعامل معها. وقد أكدت دراسة عبدالحفيظ والبديري (2021) أن النمط القيادي الذي يتبنى التخطيط المنهجي والمنظم يُسهم بشكل إيجابي في تنمية الإبداع الإداري ورفع مستوى أداء العاملين.

البُعد الثاني: التواصل الفعّال، ويُقصد به إجرائياً قدرة القائد الإداري على إنشاء قنوات اتصال واضحة ومفتوحة مع أعضاء الفريق الهندسي وبين أعضاء الفريق أنفسهم، ونقل المعلومات والتوجيهات والتغذية الراجعة بدقة ووضوح، والإصغاء الفعّال لمقترحات الأعضاء وملاحظاتهم، وتعزيز ثقافة الحوار والشفافية داخل بيئة العمل. وقد أشارت دراسة (Ben Sedrine, Bouderbala and Nasraoui, 2021) إلى أن أنماط القيادة تؤثر على كفاءة فرق العمل من خلال آليات التواصل وثرء الوسائط المستخدمة، وأن التواصل الفعّال يُعدّ عاملاً حاسماً في بناء الثقة والتماسك التشغيلي بين أعضاء الفريق.

البُعد الثالث: التحفيز وبناء الفرق، ويُقصد به إجرائياً قدرة القائد الإداري على استخدام الأساليب التحفيزية المادية والمعنوية لرفع مستوى الدافعية لدى أعضاء الفريق الهندسي، وتعزيز روح العمل الجماعي والانتماء للفريق، وبناء علاقات عمل تعاونية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة عمل إيجابية تُشجع على المبادرة والإبداع. وقد أوضحت دراسة خلوط (2023) أن التحفيز وبناء فريق العمل يُمثّلان بُعدين جوهريين من أبعاد القيادة الإدارية التي ترتبط ارتباطاً معنوياً بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

البُعد الرابع: اتخاذ القرارات، ويُقصد به إجرائياً قدرة القائد الإداري على تحليل المواقف والمشكلات التي تواجه الفريق الهندسي بموضوعية، وجمع المعلومات والبيانات اللازمة، وتقييم البدائل المتاحة واختيار البديل الأنسب في الوقت المناسب، مع إشراك أعضاء الفريق في عملية صنع القرار بما يُعزز من التزامهم وملكيّتهم للقرارات المتخذة. وقد بيّنت دراسة الخليفات (2022) أن أساليب القيادة الإدارية بعناصرها التحويلية والتبادلية والأخلاقية تؤثر في عملية اتخاذ القرار الإداري، وأن إشراك المرؤوسين في صنع القرار يُعدّ من أهم العوامل المعززة لفاعلية القرارات وجودة تنفيذها.

ثالثاً: مفهوم أداء الفرق الهندسية

يُعرّف أداء الفرق الهندسية إجرائياً في هذه الدراسة بأنه المستوى الكلي للمخرجات والنتائج التي تُحقّقها الفرق الهندسية العاملة في شركات المقاولات، ويشمل ذلك قدرة الفريق على إنجاز المهام الهندسية المسندة إليه وفق معايير الجودة المحددة والجدول الزمني المخططة والميزانيات المعتمدة، ومستوى التنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق، وقدرتهم على حل المشكلات الفنية واتخاذ القرارات التقنية بكفاءة، ومدى التزامهم بمعايير السلامة المهنية والمواصفات الفنية. وتتميز الفرق الهندسية في قطاع المقاولات بطبيعة عملها متعددة التخصصات التي تتطلب تكاملاً وظيفياً عالياً بين مختلف الاختصاصات الهندسية لتحقيق أهداف المشروع بصورة متكاملة. (Nwulu et al., 2022) وقد أشارت دراسة سالم ومهيري (2022) إلى أن أداء فرق العمل التقنية يتأثر بالمهارات القيادية الممارسة من قبل رؤساء الفرق، وأن هذا التأثير يتفاوت وفقاً لنوعية المهارات المستخدمة. كما أكدت دراسة (Nauman et al. (2022 أن أداء فرق المشاريع يتحسن بشكل ملموس حين يتبنى القادة سلوكيات قيادية تُعزز الثقافة التعاونية وتُشجع على تبادل المعرفة بين أعضاء الفريق.

رابعاً: العلاقة النظرية بين القيادة الإدارية وأداء الفرق الهندسية

تستند العلاقة النظرية بين القيادة الإدارية وأداء الفرق الهندسية إلى عدة نظريات إدارية وسلوكية، أبرزها نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا التي تُفسّر كيف يتعلم أعضاء الفريق من سلوكيات قادتهم ويتأثرون بممارساتهم القيادية، ونظرية الإدراك الاجتماعي التي تُوضّح كيف تُسهم القيادة في تعزيز الكفاءة الذاتية للأفراد والفرق وبالتالي تحسين سلوكهم الإبداعي وأدائهم الوظيفي (Bagheri, Akbari & Artang, 2022). كما تُدعم هذه العلاقة النظرية القائمة على الموارد التي ترى أن القيادة الفعّالة تُمثّل مورداً تنظيمياً استراتيجياً يُسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تحسين أداء الفرق والعاملين. وقد أثبتت دراسة القرشي (2021) أن أبعاد الذكاء العاطفي للقادة تؤثر إيجابياً على فاعلية القيادة الإدارية، مما يُعزز قدرة القائد على التعامل مع ديناميكيات الفريق وتحسين أدائه. وتأسيساً على هذه المنطلقات النظرية، تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار أثر أبعاد القيادة الإدارية الأربعة على تحسين أداء الفرق الهندسية في سياق شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى وصف وتحليل أثر القيادة الإدارية بأبعادها (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعّال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) على تحسين أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات في المملكة العربية السعودية. وسيتم توظيف هذا المنهج في جانبين رئيسيين: الجانب النظري الذي سيشمل مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة لبناء الإطار النظري، والجانب الميداني الذي سيعتمد على تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة.

كما سيتم استخدام الأسلوب الكمي في تحليل البيانات المجمعة إحصائياً للكشف عن العلاقات الارتباطية وعلاقات الأثر بين المتغير المستقل (القيادة الإدارية) والمتغير التابع (أداء الفرق الهندسية)، وصولاً إلى نتائج علمية دقيقة قابلة للتعميم، مما سيُمكّن الباحث من اختبار الفرضيات الإحصائية واستخلاص التوصيات المناسبة التي تُسهم في تطوير الممارسات القيادية في قطاع المقاولات بالمملكة العربية السعودية.

مجتمع وعينة الدراسة

سيكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الفرق الهندسية بشركات المقاولات المصنّعة لدى وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان في المملكة العربية السعودية ضمن الدرجتين الأولى والثانية، والذين يشملون المهندسين ومديري المشاريع ورؤساء الفرق الهندسية والمشرفين الفنيين العاملين في المناطق الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام). ويُقدّر حجم مجتمع الدراسة بنحو (5000) مهندس وفني يعملون في هذه الشركات، وذلك وفقاً لإحصاءات الهيئة السعودية للمقاولين وبيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وستعتمد الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف المستويات الوظيفية والمناطق الجغرافية، وسيتم تحديد حجم العينة المناسب وفقاً لجدول (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينات من المجتمعات المحددة، حيث سيبلغ حجم العينة المستهدف (357) مفردة من إجمالي مجتمع الدراسة. وسيتم توزيع الاستبانات إلكترونياً ويدوياً على أفراد العينة، مع مراعاة التوزيع النسبي بين المناطق الثلاث بواقع (40%) للرياض و(35%) لجدة و(25%) للدمام، وسيؤخذ في الاعتبار إمكانية الزيادة في عدد الاستبانات الموزعة بنسبة (15%) لتعويض الفاقد المتوقع وضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي.

مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات. المصادر الثانوية التي ستشمل الكتب والمراجع العلمية المتخصصة في القيادة الإدارية وإدارة الفرق، والرسائل الجامعية (ماجستير ودكتوراه)، والدوريات والمجلات العلمية المحكمة العربية والأجنبية، والتقارير والإحصاءات الصادرة عن الجهات الرسمية كالهيئة السعودية للمقاولين ووزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان، وقواعد البيانات الإلكترونية مثل دار المنظومة و Google Scholar و Scopus. أما المصادر الأولية فستتمثل في البيانات التي سيتم جمعها ميدانياً من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة المصممة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة.

أداة الدراسة

سيتم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وستتكوّن من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية، وسيتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة وهي (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، حجم الشركة).

القسم الثاني: المتغير المستقل (القيادة الإدارية)، وستتكوّن من (16) فقرة موزّعة على أربعة أبعاد بواقع (4) فقرات لكل بُعد، وذلك على النحو التالي: بُعد التخطيط الاستراتيجي (4 فقرات)، وبُعد التواصل الفعّال (4 فقرات)، وبُعد التحفيز وبناء الفرق (4 فقرات)، وبُعد اتخاذ القرارات (4 فقرات).

القسم الثالث: المتغير التابع (أداء الفرق الهندسية)، وستتكوّن من محور واحد يضم (10) فقرات تقيس مستوى أداء الفرق الهندسية في شركات المقاولات.

وبذلك سيبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (26) فقرة بالإضافة إلى البيانات الديموغرافية، وسيتم قياس استجابات أفراد العينة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1). وسيتم التحقق من صدق الأداة من خلال صدق المحتوى بعرضها على مجموعة من المحكّمين المتخصصين، وصدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية تشمل: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي وقياس العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة، وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression).

لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الإدارية على أداء الفرق الهندسية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار الأثر المشترك لأبعاد القيادة الإدارية مجتمعة على أداء الفرق الهندسية، واختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) لفحص الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفقاً للمتغيرات ثنائية الفئات، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفقاً للمتغيرات متعددة الفئات، واختبار شيفيه (Scheffé) للمقارنات البعدية في حال وجود فروق دالة إحصائية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على دراسة أثر القيادة الإدارية بأبعادها الأربعة (التخطيط الاستراتيجي، التواصل الفعال، التحفيز وبناء الفرق، اتخاذ القرارات) كمتغير مستقل، وأداء الفرق الهندسية كمتغير تابع.

الحدود المكانية: ستُطبق الدراسة على شركات المقاولات المصنفة ضمن الدرجتين الأولى والثانية في المناطق الرئيسية بالمملكة العربية السعودية (الرياض، جدة، الدمام).

الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على المهندسين ومديري المشاريع ورؤساء الفرق الهندسية والمشرفين الفنيين العاملين في شركات المقاولات المستهدفة.

الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة الميدانية وجمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1447/1448 هـ الموافق 2025/2026 م.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

الخليفات، محمد عبدالعزيز علي. (2022). أثر القيادة الإدارية في عملية اتخاذ القرارات. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع72 ، 331 - 361. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1321450>

خلوط، عواطف. (2023). أثر أبعاد القيادة الإدارية في الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة الخزف "سيرتاف" مغنية. مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، مج8، ع1 ، 801 - 822. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1398376>

القرشي، سوزان محمد. (2021). أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الإقتصاد والإدارة، مج35، ع2 ، 25 - 69. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1187965>

الحبابي، محمد فرحان. (2025). أثر القيادة الإدارية الفعالية على أداء الموظفين. مجلة منازعات الأعمال، ع95 ، 252 - 281. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1611247>

عبدالحفيظ، عبدالسلام محمد، و البديري، فوزي سعد نجم عبدالسلام. (2021). أثر القيادة الإدارية على تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بديوان بلدية بنغازي. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ع7 ، 379 - 409. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1249901>

بوعلي، رحمة، سويلم، نادية، و طواهر، عبد الجليل. (2022). دور فرق العمل في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1633598>

عيسى، سالم، و مهيري، دليلة. (2022). أهمية القيادة التنظيمية في تحسين أداء فرق العمل: دراسة ميدانية لفرق العمل التقنية بالوحدة العملية للاتصالات بأردار. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية،

مج21، ع1 ، 351 - 375. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1269743>

سالم، عيسى، و مهيري، دليلة. (2022). المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة سوسيولوجية - تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بأدرار. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*، مج7، ع1 ، 959 - 978. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1251732>

المراجع الأجنبية

•

Nwulu, E. O., Elete, T. Y., Erhueh, O. V., Akano, O. A., & Omomo, K. O. (2022). Leadership in multidisciplinary engineering projects: A review of effective management practices and outcomes. *International Journal of Scientific Research Updates*, 4(2), 188–197

Ben Sedrine, S., Bouderbala, A., & Nasraoui, H. (2021). Leadership style effect on virtual team efficiency: trust, operational cohesion and media richness roles. *Journal of Management Development*, 40(5), 365–388

Nauman, S., Bhatti, S. H., Imam, H., & Khan, M. S. (2022). How servant leadership drives project team performance through collaborative culture and knowledge sharing. *Project Management Journal*, 53(1), 17–32.

Bagheri, A., Akbari, M., & Artang, A. (2022). How does entrepreneurial leadership affect innovation work behavior? The mediating role of individual and team creativity self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 1–18.

Mid Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**The Impact of Administrative Leadership on Improving the
Performance of Engineering Teams in Contracting Companies:
A Field Study on Contracting Companies in the Kingdom of
Saudi Arabia**

Prepared by:

Saud Nuredeen Abdelkader Adem

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2026